

प्रेषक,

आनन्द बर्द्धन,  
प्रमुख सचिव,  
उत्तराखण्ड शासन।

सेवा में,

कमाण्डेन्ट जनरल,  
होमगार्ड्स,  
उत्तराखण्ड देहरादून।

गृह अनुभाग-5

देहरादून: दिनांक: 03 जुलाई, 2018

विषय:-होमगार्ड्स स्वयंसेवकों को वर्तमान में अनुमन्य मानदेय की दरों का पुनरीक्षण।

महोदय,

होमगार्ड्स स्वयंसेवकों द्वारा पुलिस कर्मियों के समान वेतन दिये जाने हेतु मा0 उच्च न्यायालय में योजित सिविल मिस रिट पिटिशन संख्या-2321, 2322 एस0एस0/2016 शिव प्रसाद शर्मा व अन्य बनाम राज्य व अन्य तथा रिट याचिका संख्या-417 एम0एस0/2017 बीरेन्द्र रावत व अन्य बनाम राज्य व अन्य के सन्दर्भ में मा0 उच्च न्यायालय, नैनीताल द्वारा पारित निर्णय, दिनांक-25.04.2017 के विरुद्ध राज्य सरकार द्वारा दायर विशेष अपील संख्या-492/2017 उत्तराखण्ड राज्य व अन्य बनाम श्री शिव प्रसाद शर्मा व अन्य तथा सम्बद्ध अन्य विशेष अपील में मा0 उच्च न्यायालय नैनीताल द्वारा दिनांक-17.04.2018 को निम्न आदेश पारित किये गये है:-

**Accordingly, we allow the appeals partly and modify the judgment and in place of the judgment of the learned Single Judge, we directly as follows:-**

**We direct the first appellant to consider the case of the writ petitioners for payment of the same benefits, which have been provided in paragraph number 39 of the judgment of the Hon'ble Apex Court in the case of Grah Rakshak, Home Guards Welfare Association Vs. State of Himanchal Pradesh and others reported in (2015) 6 SCC 247. In considering the same, the first appellant is also free to take into consideration the judgment of the Hon'ble Apex Court in the case of State Of Punjab and others Vs. Jagjit Singh and others reported in (2017) 1 SCC 148. The first appellant must always bear in mind its duty to act as a model employer and also the provisions of Article 43 of the Constitution of India, which contemplates the concept of living wage. The authority will also bear in mind, in particular, paragraph number 57 and 58 of the judgment of the hon'ble Apex Court in the case of state of Punjab and others Vs. Jagjit Singh and others reported in (2017) 1 SCC 148. It will also take into consideration the fact that Government of India has also directed, by the direction dated 16-09-2016, all States to implement the judgment of the hon'ble Apex Court. A decision in this regard will be**



taken within a period of eight weeks from today. The State may also bear in mind that other States have implemented the directions of the Hon'ble Apex Court.

2- प्रश्नगत प्रकरण पर निर्णय हेतु समस्त तथ्य विभिन्न न्यायालयों द्वारा पारित आदेश, सुसंगत प्राविधान आदि निर्णय हेतु मा0 मंत्रिमण्डल के समक्ष प्रस्तुत किये गये।

3- इस सम्बन्ध में मा0 उच्चतम न्यायालय द्वारा सिविल अपील संख्या-217 ऑफ 2013 स्टेट ऑफ पंजाब राज्य एव अन्य बनाम् जगजीत सिंह व अन्य में पारित आदेश दिनांक-26.10.2016 के प्रस्तर-42 में 'समान कार्य के लिए समान वेतन के निर्धारण हेतु कतिपय निम्न मानदण्ड निर्धारित किये गये हैं:-

42. All the judgments noticed in paragraphs 7 to 24 hereinabove, pertain to employees engaged on regular basis, who were claiming higher wages, under the principle of 'equal pay for equal work'. The claim raised by such employees was Premised on the ground, that the duties and responsibilities rendered by them were against the same post for which a higher pay-scale was being allowed, in other Government departments. Or alternatively, their duties and responsibilities were the same, as of other posts with different designations, but they were placed in a lower scale. Having been painstakingly taken through the parameters laid down by this Court, wherein the principle of 'equal pay for equal work' was invoked and considered, it would be just and appropriate, to delineate Page the parameters laid down by this Court. In recording the said parameters, we have also adverted to some other judgments pertaining to temporary employees (also dealt with, in the instant judgment), wherein also, this Court had the occasion to express the legal position with reference to the principle of 'equal pay for equal work'. Our consideration, has led us to the following deductions:-

(i) The 'onus of proof', of parity in the duties and responsibilities of the subject post with the reference post, under the principle of 'equal pay for equal work', lies on the person who claims it. He who approaches the Court has to establish, that the subject post occupied by him, requires him to discharge equal work of equal value, as the reference post (see-the Orissa University of Agriculture & Technology case10, Union Territory Administration, Chandigarh v. Manju Mathur15, the Steel Authority of India Limited case16, and the National Aluminium Company Limited case18).

(ii) The mere fact that the subject post occupied by the claimant, is in a "different department" vis-a-vis the reference post, does not have any bearing on the determination of a claim, under the principle of 'equal pay for equal work'. Persons discharging identical duties cannot be treated differently, in the matter of their pay, merely because



they belong to different departments of Government (see – the Randhir Singh case1, and the D.S. Nakara case2).

(iii) The principle of 'equal pay for equal work', applies to cases of unequal scales of pay, based on no classification or irrational classification (see – the Randhir Singh case1). For equal pay, the concerned employees with whom equation is sought, should be performing work, which besides being functionally Equal, should be of the same quality and sensitivity (see—the Federation of All India Customs and Central Excise Stenographers (Recognized) case3, the Mewa Ram Kanojia case5, the Grih Kalyan Kendra Workers' Union case6 and the S.C.Chandra case12).

(iv) Persons holding the same rank/designation (in different departments), but having dissimilar powers, duties and responsibilities, can be placed in different scales of pay, and cannot claim the benefit of the principle of 'equal pay for equal work' (see – the Randhir Singh case1, State of Haryana v. Haryana Civil Secretariat Personal Staff Association9, and the Hukum Chand Gupta case17). Therefore, the principle would not be automatically invoked, merely because the subject and reference posts have the same nomenclature.

(v) In determining equality of functions and responsibilities, under the principle of 'equal pay for equal work', it is necessary to keep in mind, that the duties of the two posts should be of equal sensitivity, and also, qualitatively similar. Differentiation of pay-scales for posts with difference in degree of responsibility, reliability and confidentiality, would fall within the realm of valid classification, and therefore, pay differentiation would be legitimate and permissible (see – the Federation of All India Customs and Central Excise Stenographers (Recognized) case3 and the State Bank of India case8). The nature of work of the subject post should be the same and not less onerous than the reference post. Even the volume of work should be the same. And so also, the level of responsibility. If these parameters are not met, parity cannot be claimed under the principle of 'equal pay for equal work' (see - State of U.P. v. J.P. Chaurasia4, and the Grih Kalyan Kendra Workers' Union case6).

(vi) For placement in a regular pay-scale, the claimant has to be a regular appointee. The claimant should have been selected, on the basis of a regular process of recruitment. An employee appointed on a temporary basis, cannot claim to be placed in the regular pay-scale (see – the Orissa University of Agriculture & Technology case10)

(vii) Persons performing the same or similar functions, duties and responsibilities, can also be placed in different pay-scales. Such as - 'selection grade', in the same post. But



this difference must emerge out of a legitimate foundation, such as – merit, or seniority, or some other relevant criteria (see - State of U.P. v. J.P. Chaurasia<sup>4</sup>).

(viii) If the qualifications for recruitment to the subject post vis-a-vis the reference post are different, it may be difficult to conclude, that the duties and responsibilities of the posts are qualitatively similar or comparable (see – the Mewa Ram Kanojia case<sup>5</sup>, and Government of W.B. v. Tarun K. Roy<sup>11</sup>). In such a cause, the principle of 'equal pay for equal work', cannot be invoked.

(ix) The reference post, with which parity is claimed, under the principle of 'equal pay for equal work', has to be at the same hierarchy in the service, as the subject post. Pay-scales of posts may be different, if the hierarchy of the posts in question, and their channels of promotion, are different. Even if the duties and responsibilities are same, parity would not be permissible, as against a superior post, such as a promotional post (see - Union of India v. Pradip Kumar Dey<sup>7</sup>, and the Hukum Chand Gupta case<sup>17</sup>).

(x) A comparison between the subject post and the reference post, under the principle of 'equal pay for equal work', cannot be made, where the subject post and the reference post are in different establishments, having a different management. Or even, where the establishments are in different geographical locations, though owned by the same master (see – the Harbans Lal case<sup>23</sup>). Persons engaged differently, and being paid out of different funds, would not be entitled to pay parity (see - Official Liquidator v. Dayanand<sup>13</sup>).

(xi) Different pay-scales, in certain eventualities, would be permissible even for posts clubbed together at the same hierarchy in the cadre. As for instance, if the duties and responsibilities of one of the posts are more onerous, or are exposed to higher nature of operational work/risk, the principle of 'equal pay for equal work' would not be applicable. And also when, the reference post includes the responsibility to take crucial decisions, and that is not so for the subject post (see– the State Bank of India case<sup>8</sup>).

(xii) The priority given to different types of posts, under the prevailing policies of the Government, can also be a relevant factor for placing different posts under different pay-scales. Herein also, the principle of 'equal pay for equal work' would not be applicable (see - State of Haryana v. Haryana Civil Secretariat Personal Staff Association<sup>9</sup>).

(xiii) The parity in pay, under the principle of 'equal pay for equal work', cannot be claimed, merely on the ground, that at an earlier point of time, the subject post and the reference post, were placed in the same pay-scale. The principle of 'equal pay for



equal work' is applicable only when it is shown, that the incumbents of the subject post and the reference post, discharge similar duties and responsibilities (see - State of West Bengal v. West Bengal Minimum Wages Inspectors Association<sup>14</sup>).

(xiv) For parity in pay-scales, under the principle of 'equal pay for equal work', equation in the nature of duties, is of paramount importance. If the principal nature of duties of one post is teaching, whereas that of the other is nonteaching, the principle would not be applicable. If the dominant nature of duties of one post is of control and management, whereas the subject post has no such duties, the principle would not be applicable. Likewise, if the central nature of duties of one post is of quality control, whereas the subject post has minimal duties of quality control, the principle would not be applicable (see - Union Territory Administration, Chandigarh v. Manju Mathur<sup>15</sup>).

(xv) There can be a valid classification in the matter of pay-scales, between employees even holding posts with the same nomenclature i.e., between those discharging duties at the headquarters, and others working at the institutional/ sub-office level (see- the Hukum Chand Gupta case<sup>17</sup>), when the duties are qualitatively dissimilar.

(xvi) The principle of 'equal pay for equal work' would not be applicable, where a differential higher pay-scale is extended to persons discharging the same duties and holding the same designation, with the objective of ameliorating stagnation, or on account of lack of promotional avenues (see - the Hukum Chand Gupta case<sup>17</sup>).

(xvii) Where there is no comparison between one set of employees of one organisation, and another set of employees of a different organization, there can be no question of equation of pay-scales, under the principle of 'equal pay for equal work', even if two organizations have a common employer. Likewise, if the management and control of two organizations, is with different entities, which are independent of one another, the principle of 'equal pay for equal work' would not apply (see-the S.C. Chandra case<sup>12</sup>, and the National Aluminium Company Limited case<sup>18</sup>).

4- मा० उच्चतम न्यायालय द्वारा सिविल अपील संख्या-217 ऑफ 2013 स्टेट ऑफ पंजाब राज्य एव अन्य बनाम् जगजीत सिंह व अन्य में पारित आदेश दिनांक-26.10.2016 के प्रस्तर-42 में 'समान कार्य के लिए समान वेतन के निर्धारण हेतु मानदण्ड के अन्तर्गत होमगार्ड्स स्वयंसेवकों एवं पुलिस कॉन्स्टेबल के कार्य दायित्व आदि प्रकरण निम्नानुसार समान नहीं माने जा सकते।

(क) पुलिस विभाग के कॉन्स्टेबल एवं होमगार्ड्स स्वयंसेवकों के कार्य एवं दायित्वों की तुलना नहीं की जा सकती है। चूंकि उक्त दोनों पदों की सेवा की प्रास्थिति, सेवा शर्तें, कार्यक्षेत्र में भिन्नता, ड्यूटी की



अवधि, भर्ती के स्रोत, भर्ती की प्रक्रिया, शैक्षिक अर्हता, शारीरिक मापदण्ड, शारीरिक दक्षता, प्रशिक्षण, कार्य के दौरान जोखिम, कार्य शास्तियां आदि भिन्न-भिन्न हैं।

(ख) होमगार्ड्स स्वयंसेवक उत्तर प्रदेश होमगार्ड्स अधिनियम, 1963 (उत्तराखण्ड राज्य में लागू) के प्राविधानों के अन्तर्गत पुलिस के सहायक के रूप में कार्य करते हैं एवं स्वयंसेवक के तौर पर Enroll किये जाते हैं तथा रोटेशन के आधार पर ड्यूटी हेतु बुलाये जाते हैं। होमगार्ड्स स्वयंसेवकों को प्रतिदिन की गयी ड्यूटी के आधार पर राज्य सरकार द्वारा निर्धारित दैनिक ड्यूटी भत्ता दिया जाता है। पुलिस कान्स्टेबल तथा होमगार्ड्स के भर्ती के स्रोत और भर्ती की प्रक्रिया भिन्न-भिन्न है। इन दोनों के कार्य की प्रकृति भी भिन्न-भिन्न है। मात्र पुलिस विभाग के अनुरूप ड्यूटी करने के आधार पर समान कार्य के लिये समान वेतन का उद्देश्य पूर्ण नहीं होता है।

(ग) होमगार्ड्स स्वयंसेवकों को कार्य करने के लिये न्यूनतम प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है, जिसमें ग्रामीण होमगार्ड्स के लिये 42 दिवसीय बेसिक कैम्प प्रशिक्षण अगले वर्ष 30 दिवसीय अग्रिम प्रशिक्षण तथा अगले वर्ष 13 दिवसीय रिफ्रेशर प्रशिक्षण दिया जाता है। प्रशिक्षण में पी0टी0, ड्रिल तथा राईफल्स के सम्बन्ध में बेसिक जानकारीयां प्रदान की जाती है। शहरी होमगार्ड्स को 57 दिवसीय अंशकालिक प्रशिक्षण 10 दिवसीय कैम्प प्रशिक्षण तथा 08 दिवसीय रिफ्रेशर प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है। महिला होमगार्ड्स तथा अवैतनिक अधिकारियों हेतु क्रमशः 94 दिवसीय अंशकालिक तथा 21 दिवसीय प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है, किन्तु पुलिस बल के लिये 09 माह का बेसिक प्रशिक्षण तथा 06 माह का व्यवहारिक प्रशिक्षण इस प्रकार कुल 15 माह का प्रशिक्षण निर्धारित किया गया है।

(घ) होमगार्ड्स स्वयंसेवकों एवं पुलिस कॉन्स्टेबलों के पदों के कार्यक्षेत्र, ड्यूटी, भर्ती के स्रोत, भर्ती की प्रक्रिया, शैक्षिक अर्हता आदि में निम्नांकित भिन्नतायें हैं:-

	होमगार्ड्स	पुलिस कॉन्स्टेबल
शारीरिक मापदण्ड	<p>ऊँचाई 162.60 सेमी. 160 सेमी. 67सेमी.  सीना 76.5 सेमी. 76.5 सेमी. 78.8सेमी.  फुलाने के बाद 81.5 सेमी. 81.5 सेमी. 83.8सेमी</p> <p><u>शारीरिक अर्हता (महिला)</u>  ऊँचाई 147 सेमी. 147 सेमी. 152 सेमी</p>	<p>सामान्य/अन्य पिछड़ा वर्ग तथा अनुसूचित जाति के अभ्यर्थियों के लिए न्यूनतम-165 से0मी0  पर्वतीय क्षेत्र के अभ्यर्थियों के लिए न्यूनतम -160 से0मी0  अनुसूचित जनजाति के अभ्यर्थियों के लिए न्यूनतम-157.5 से0मी0</p>



	<p>पुरुष अभ्यर्थियों:-  दौड़ 1500 मीटर 10 अंक  लम्बी कूद 10 अंक  क्रिकेट बॉल श्रो 10 अंक</p> <p>2- महिला अभ्यर्थियों:-  दौड़ 400 मीटर 10 अंक  लम्बी कूद 10 अंक  क्रिकेट बॉल श्रो 10 अंक</p>	<p>पुलिस/पीएसी हेतु सामान्य/अन्य पिछड़ा वर्ग तथा अनुसूचित जाति के अभ्यर्थियों के लिए 78.8 से0मी0 83.8 से0मी0  पुलिस/पीएसी हेतु पर्वतीय क्षेत्र/अनुसूचित जनजाति के अभ्यर्थियों के लिए 76.3 से0मी0 81.3 से0मी0  फायरमैन के सभी वर्गों के अभ्यर्थियों के लिए 32 इंच 34 इंच</p>
शैक्षिक योग्यता	पर्वतीय क्षेत्रों में 5वीं उत्तीर्ण मैदानी क्षेत्रों में 8वीं उत्तीर्ण	इन्टरमीडिएट
सेवा की प्राप्ति	दैनिक वेतनभोगी	नियमित
चयन प्रक्रिया	जिला स्तर पर गठित समिति द्वारा शारीरिक दक्षता परीक्षा/सुलेख परीक्षा के आधार पर	सीधी भर्ती के माध्यम से प्राविधिक शिक्षा परिषद् के माध्यम से आयोजित प्रतियोगिता परीक्षा/शारीरिक दक्षता के आधार पर
प्रशिक्षण अवधि में भिन्नता	ग्रामीण होमगार्ड्स के लिये 42 दिवसीय बेसिक कैम्प प्रशिक्षण अगले वर्ष 30 दिवसीय अग्रिम प्रशिक्षण तथा अगले वर्ष 13 दिवसीय रिफ्रेशर प्रशिक्षण दिया जाता है।	पुलिस कॉस्टेबल को भर्ती के पश्चात् 09 माह का कानून एवं व्यवस्था एवं विषयगत प्रशिक्षण के साथ शस्त्रों का कठिन प्रशिक्षण दिया जाता है। साथ ही हर 03 वर्ष में 01 माह का रिफ्रेशर प्रशिक्षण दिया जाता है।
कार्य की अवधि	8 घण्टा	24 घण्टा
कार्य की प्रकृति एवं क्षेत्र में भिन्नता	होमगार्ड्स स्वयंसेवक द्वारा ड्यूटी पर बुलाये जाने पर पुलिस के सहायक के रूप में कार्य किया जाता है एवं साथ ही सचिवालय, विधानसभा आदि संस्थाओं में उनके द्वारा अनुसेवक का कार्य भी किया जाता है।	कानून व्यवस्था एवं सुरक्षा सम्बन्धी कार्य
Act- Rules & Regulations	होमगार्ड्स स्वयंसेवक उत्तर प्रदेश होमगार्ड्स अधिनियम, 1963 (उत्तराखण्ड राज्य में लागू) की धारा 8 के प्राविधानों के अन्तर्गत होमगार्ड्स पुलिस के सहायक के रूप में कार्य करते हैं एवं स्वयंसेवक के तौर पर Enroll किये जाते हैं तथा रोटेशन के आधार पर ड्यूटी हेतु बुलाये जाते हैं।	उत्तराखण्ड पुलिस अधिनियम, 2007 एवं उत्तराखण्ड लोक सेवक आचरण नियमावली के अधीन आते हैं।
Financial Power	Financial Power None	May handle cash & Financial matters.

5- उक्त भिन्नताओं के कारण पुलिस कर्मियों एवं होमगार्ड्स स्वयंसेवकों में तुलना नहीं की जा सकती। यदि होमगार्ड्स स्वयंसेवकों को पुलिस कर्मियों की भांति वेतन दिया जाता है तो यह सिविल अपील



संख्या-217 ऑफ 2013 स्टेट ऑफ पंजाब राज्य एव अन्य बनाम् जगजीत सिंह व अन्य में मा0 उच्चतम न्यायालय द्वारा पारित आदेश दिनांक-26.10.2016 के प्रस्तर-42 का स्पष्ट उल्लंघन होगा।

6- विगत 05 वर्षों में राज्य में कार्यरत होमगार्ड्स स्वयंसेवकों के ड्यूटी भत्ता में निम्नानुसार बढ़ोत्तरी की गयी है:-

(क) शासनादेश संख्या-397/XX(5)/13-11(हो0गा0)/2002, दिनांक-27.06.2013 द्वारा होमगार्ड्स स्वयंसेवकों का मानदेय रू0 200/-प्रतिदिन प्रति स्वयंसेवक से बढ़ाकर रू0 250/- प्रतिदिन किया गया।

(ख) शासनादेश संख्या-01/XX(5)/15-11(हो0गा0)/2002, दिनांक-29.01.2015 द्वारा होमगार्ड्स स्वयंसेवकों का मानदेय रू0 250/-प्रतिदिन प्रति स्वयंसेवक से बढ़ाकर रू0 350/- प्रतिदिन किया गया।

(ग) उत्तराखण्ड सरकार द्वारा शासनादेश संख्या-362/XX(5)/16-11(हो0गा0)/2002, दिनांक-01.06.2016 द्वारा होमगार्ड्स स्वयंसेवकों का मानदेय रू0 350/-प्रतिदिन प्रति स्वयंसेवक से बढ़ाकर रू0 400/- प्रतिदिन किया गया है।

7- मानदेय/दैनिक भत्ता के अतिरिक्त होमगार्डों के कल्याण हेतु उन्हें कतिपय अन्य सुविधायें निम्न शासनादेशों द्वारा प्रदान की जा रही है:-

(क) शासनादेश संख्या-07/XX(5)/17-13(हो0गा0)/2002, दिनांक-03.01.2017 के द्वारा उत्तराखण्ड होमगार्ड्स कल्याण कोष (संशोधन) नियमावली, 2017 के बिन्दु-04 (ख-1) में होमगार्ड्स एवं अवैतनिक अधिकारियों की अधिवर्षता आयु 60 वर्ष पूर्ण करने पर सेवा से पृथक होने के पर न्यूनतम 10 वर्ष की अनवरत सन्तोषजनक सेवा पर दी जानी वाली राशि रू0 50,000/- से बढ़ाकर रू0 1,00,000/- किया गया।

(ख) बिन्दु-04 (क) (03) में होमगार्ड्स स्वयंसेवकों के सामान्य ड्यूटी के समय ड्यूटी स्थल पर आने जाने के 24 घण्टे के अन्तर्गत मृत्यु होने पर (दुर्घटना बीमा से आच्छादित न हो) अनुमन्य रू0 1,00,000/- की धनराशि को बढ़ाकर रू0 2,00,000/- किया गया।

(ग) होमगार्ड्स स्वयंसेवक/अवैतनिक अधिकारियों को सामान्य ड्यूटी में स्थायी अपंगता/घायल होने पर वास्तविक व्यय वाउचर चिकित्सक के प्रति हस्ताक्षरोपरान्त प्रस्तुत किये जाने पर पूर्व से दी जा रही सहायता धनराशि क्रमशः रू0 75,000/- एवं रू0 50,000/- को चिकित्सक से प्रदत्त स्टीमेट के आधार पर अग्रिम के रूप में प्रदान किया जायेगा। (दुर्घटना बीमा से आच्छादित प्रकरणों को छोड़कर)।



- (घ) यदि होमगार्ड्स ड्यूटी अवधि में घायल हुआ है तो अधिकतम रु0 200000/- की धनराशि स्वीकृत की जायेगी।
- (ङ) शासनादेश दिनांक-26.12.2016 द्वारा सेवारत होमगार्ड्स स्वयंसेवक की मृत्यु पर राज्य में उनके आश्रितों को होमगार्ड्स स्वयंसेवकों के रूप में सेवायोजित किये जाने की व्यवस्था की गयी है।
- (च) राज्य में वर्ष-04.02.2017 से 03.02.2018 तक सेवारत होमगार्ड्स स्वयंसेवकों का दुर्घटना बीमा कराया गया है।
- 8- होमगार्ड्स स्वयंसेवकों के मानदेय निर्धारण के सम्बन्ध में होमगार्ड्स अधिनियम, 1963 की धारा-11 उपधारा(4) में यह प्राविधान है कि, "काम के लिये बुलाये गये होमगार्डों को ऐसा दैनिक भत्ता दिया जायेगा जो नियत किया जाय।"
- 9- मा0 मंत्रिमण्डल की बैठक दिनांक-13.06.2018 में समस्त तथ्यों पर सम्यक् विचारोपरान्त होमगार्ड्स स्वयंसेवकों को प्रतिदिन दिये जाने वाले मानदेय में रु0 50/- की वृद्धि किये जाने का निर्णय लिया गया है।
- 10- मा0 मंत्रिमण्डल के उपरोक्त निर्णय, समस्त तथ्यों, होमगार्ड्स अधिनियम, 1963 के प्राविधानों के दृष्टिगत तथा मा0 उच्च न्यायालय द्वारा विशेष अपील संख्या-492/2017 उत्तराखण्ड राज्य व अन्य बनाम श्री शिव प्रसाद शर्मा व अन्य तथा सम्बद्ध अन्य विशेष अपील में पारित आदेश दिनांक-17.04.2018 के अनुपालन में मुझे यह कहने का निदेश हुआ है कि, होमगार्ड्स विभाग के अन्तर्गत होमगार्ड्स स्वयंसेवकों का वर्तमान में निर्धारित मानदेय रु0 400/- प्रतिदिन प्रति स्वयंसेवक से बढ़ाकर रु0 450/- (रु0 चार सौ पच्चास मात्र) प्रतिदिन प्रति स्वयंसेवक किये जाने की श्री राज्यपाल सहर्ष स्वीकृति प्रदान करते हैं।
- 11- यदि किसी विभाग द्वारा होमगार्ड्स स्वयंसेवकों की आवश्यकता बतायी जाती है तो उनके मानदेय का भुगतान भी सम्बन्धित विभाग के द्वारा ही किया जायेगा।
- 12- होमगार्ड्स स्वयंसेवकों की तैनाती के सम्बन्ध में अन्य नियम एवं शर्तें यथावत रहेगी।
- 13- पुनरीक्षित दर इस शासनादेश के निर्गमन की तिथि से लागू होगी।
- 14- यह आदेश वित्त विभाग के अशासकीय संख्या-72 मतदेय/XXVII(5)/2018, दिनांक-02.07.2018 में प्राप्त उनकी सहमति से जारी किये जा रहे हैं।

भवदीय,

(आनन्द बर्द्धन)  
प्रमुख सचिव।



संख्या:- 666 /XX(5)/18-07(रिट)/2016, तददिनांकित।

प्रतिलिपि:- निम्नलिखित को सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यवाही हेतु प्रेषित:-

1. महालेखाकार, लेखा एवं हकदारी, देहरादून।
2. मण्डलायुक्त, कुमाऊं/गढ़वाल मण्डल।
3. समस्त जिलाधिकारी, उत्तराखण्ड।
4. समस्त कोषाधिकारी, उत्तराखण्ड।
5. समस्त जिला कमाण्डेन्ट होमगार्ड, उत्तराखण्ड।
6. बजट राजकोषीय नियोजन व संसाधन निदेशालय सचिवालय, देहरादून।
7. वित्त (व्यय नियन्त्रण) अनुभाग-5, उत्तराखण्ड शासन।
8. गार्ड फाइल।

अज्ञा से,  
(अजय रीतेला)  
अपर सचिव।  
LP